



Sindicato de Trabajadores y Empleados del H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

CLAUSULAS

Primera: Las presentes condiciones generales de trabajo se fijan como fundamento en el artículo 78 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, para normar las relaciones de trabajo entre el Municipio de Tepeji del Río de Ocampo, Representado por el Presidente Municipal Constitucional en representación del H. Ayuntamiento, a quien en lo sucesivo se denominara titular y por el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo, representado por el Comité Ejecutivo.

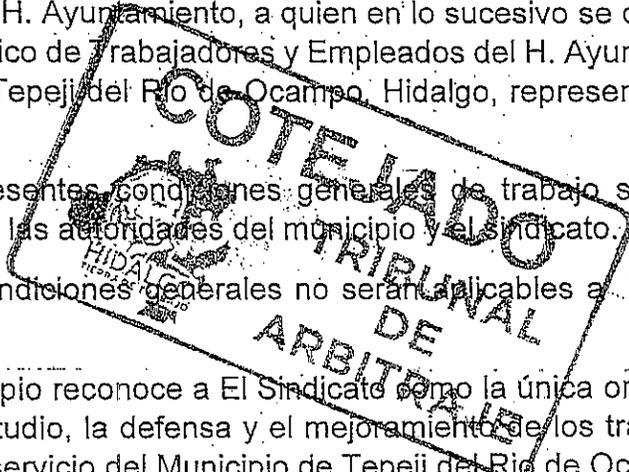
Segunda: Las presentes condiciones generales de trabajo son de observancia general para todas las autoridades del municipio y el sindicato.

1.- Las propias condiciones generales no serán aplicables a los trabajadores de confianza.

Tercera: El Municipio reconoce a El Sindicato como la única organización a la que corresponde el estudio, la defensa y el mejoramiento de los trabajadores de base sindicalizados al servicio del Municipio de Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo.

I.- El trámite de los asuntos en relación a la aplicación de las presentes Condiciones Generales de Trabajo serán facultad del comité ejecutivo del Sindicato único de Trabajadores y Empleados al Servicio del Municipio de Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo.

Cuarta: Las partes están de acuerdo, en que la relación jurídica en relación al trabajo y al contenido de las presentes Condiciones Generales de Trabajo, se regirán por el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de las Leyes que de ella emanen así como de los Tratados Internacionales de los que México se aparte, además de la Ley de los Trabajadores



Handwritten signatures and initials on the right margin of the document.

Handwritten signatures and initials on the left margin of the document.

Handwritten signature at the bottom center of the page.

al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

Quinta: Para la aplicación e interpretación de este ordenamiento se establecen las siguientes denominaciones:

- 1.- **ley.**-A la ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.
- 2.- **Titular.**- Presidente Municipal.
- 3.- **H. Ayuntamiento.**- El órgano colegiado y deliberante en el que se deposita el Gobierno y la representación jurídica y política del Municipio.
- 4.- **Sindicato:** La asociación de trabajadores de base del Ayuntamiento debidamente registrada, una vez instalado el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, que se denominara Sindicato Único de Trabajadores y Empleados del H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Tepeji del Rio de Ocampo, Hidalgo.
- 5.- **Trabajadores de Base.**- El que ha sido designado con tal carácter conforme a lo señalado en el párrafo segundo de la fracción V del artículo 3° párrafo 2 artículo 1 de la ley.
- 6.- **Trabajadores de confianza.**- Son aquellos a que se refiere el artículo 3 fracción de la Ley Burocrática Estatal.
- 7.- **Antigüedad.**- El número de días trabajados desde el primero de sus servicios con pago de sueldos en cualquiera de sus dependencias de la Presidencia, hasta el día que se haga el cómputo.
- 8.- **Condiciones Generales de Trabajo.**- Documento que norma la relación laboral entre H. Ayuntamiento Constitucional de Tepeji del Rio de Ocampo Hidalgo y los trabajadores sindicalizados a su servicio.
- 9.- **Ley Federal del Trabajo y Código de Procedimientos Civiles en el Estado** de manera supletoria.

Artículo 3.- Con fundamento en los artículos 2 fracción V y 78 de la Ley, es facultad del Presidente Municipal en su carácter de titular del Ayuntamiento, fijar las Condiciones Generales de Trabajo, que regulen las relaciones laborales de los trabajadores de base al servicio del Ayuntamiento, tomado en cuenta la opinión del Sindicato.

Sexta: Los casos no previstos en estas condiciones serán resueltos por la autoridad competente, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, si el acuerdo a que llegara contiene beneficios de carácter general se le incorpora a las presentes condiciones como parte integral de las mismas

CAPITULO SEGUNDO
DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN

Séptima.- Para obtener la categoría de trabajador sindicalizado; serán requisitos comunes de admisión los siguientes:

- 1.- Ser trabajador de base
- 2.- Presentar solicitud de ingreso al sindicato.
- 3.- Mayor de 16 años
- 4.- Mexicano de nacimiento
- 5.- Carta de antecedentes no penales
- 6.- Constancia de estudios

CAPÍTULO TERCERO
DE LOS NOMBRAMIENTOS

Octava: El nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre El Municipio y los trabajadores a su servicio, misma que deberá contener los elementos que señala el artículo 9 de la ley.

Novena: los nombramientos serán por tiempo indeterminado, por tiempo fijo, y por obra determinada.

1.- Podrán ser por tiempo indeterminado los que se expidan para cubrir vacantes por renuncia, muerte o jubilación; plazas de nueva creación que a su vez hayan sido por tiempo indeterminado estos nombramientos serán definitivos después de seis meses de servicios ininterrumpidos si nota desfavorable en el expediente y los trabajadores de base a quienes se expidan.

Decima: Los nombramientos serán expedidos por el titular de conformidad por lo dispuesto en los ordenamientos correspondientes.

Decima Primera: El nombramiento aceptado por el trabajador obliga a este a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a los que sean sujetos y no contrarios a la ley a las presentes condiciones usos y a la buena fe.

Decima Segunda: Serán nulos los nombramientos que se expidan al trabajador en los casos siguientes:

- 1.- Cuando por error administrativo se omita o se consignen datos equivocados sin dolo o mala fe.
- 2.- Cuando el trabajador incurra en faltas de prohibida y honradez por proporcionar datos falsos, en este caso quedara sin efecto el nombramiento.

Décima Tercera: Cuando por necesidad el servicio o limitación del presupuesto de egresos del Estado debidamente comprobados que expida el Congreso, y el H. Ayuntamiento se vea precisado en disminuir algunas de las plazas de las dependencias, el trabajador afectado tendrá derecho a que se le otorgue otra equivalente en categoría y sueldo, con la intervención del Sindicato, en caso de no ser posible; y el H. Ayuntamiento se vea precisado a terminar con el nombramiento, el H. Ayuntamiento pagará a los trabajadores afectados 20 días por año laboral, más los 12 días de prima de antigüedad anual teniendo como tope máximo el doble del salario mínimo, y 3 meses de indemnización por los años laborados; las bajas que deberán realizarse afectaran en primer término al personal de menor antigüedad.

CAPITULO CUARTO

SUSPENSIÓN TEMPORAL Y DEFINITIVA DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO

Decima Cuarta.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento sin interrupción de la antigüedad, no significa el cese del mismo.

Decima Quinta: Son causas de suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador sin interrupción de antigüedad los siguientes:

- 1.- Que el trabajador contraiga una enfermedad que implique un peligro para las personas que trabajan con él.
- 2.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por la autoridad judicial o administrativa a menos que tratándose de arresto, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje resuelva que debe tener lugar el cese del trabajador.

Decima Sexta.- Los trabajadores de base sindicalizados que intervengan en el manejo de fondos, valores o bienes cuando apareciera alguna irregularidad por este motivo, podrán ser suspendidos de su cargo hasta por el termino de 60 días naturales mientras se practican las investigaciones correspondientes y en caso de resultar absuelto se hará el pago de las prestaciones correspondientes y podrá ser reincorporado al servicio activo inmediatamente y si resultare culpable se ejercitaran en su contra las acciones que legalmente procedan.

Decima Séptima.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, en consecuencia el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejara de surtir efecto sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

1.-Por renuncia voluntaria, por abandono de empleo o más de tres faltas en un periodo de 30 días naturales, por desacato a realizar las labores técnicas normales relativas al funcionamiento de la maquinaria o equipo propiedad del municipio.

2.-Por conclusión del término de la obra determinada y que haya sido asignada expresamente.

3.-Por muerte del trabajador.

4.- Por incapacidad permanente del trabajador física o mental, que le impida el desempeño de sus labores.

5.- Por resolución del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, amagos o malos tratos contra los jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, e instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

c) Por cometer actos inmorales durante el trabajo, y de conformidad con los que al respecto establezca el reglamento interior de trabajo que rijan el H. Ayuntamiento.

d) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviera conocimiento por motivo de sus labores.

e) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, su oficina, o dependencia donde presta sus servicios o de las personas que ahí se encuentren.

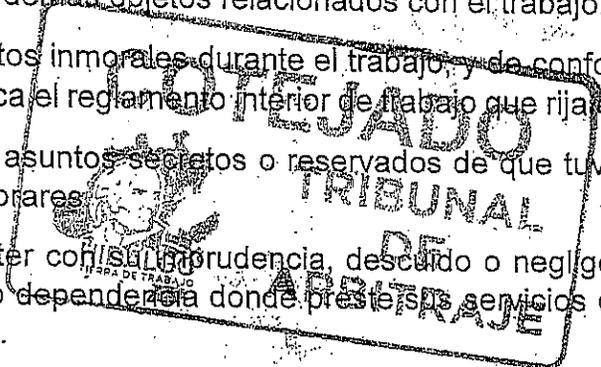
f) Por desobedecer reiteradamente sin justificación las ordenes que reciban de sus superiores.

g) Por concurrir al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico, droga, o enervante.

h) Por falta comprobada de cumplimiento a las obligaciones generales de trabajo de la respectiva dependencia.

i) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diera motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta a aquella en que estuviera prestando sus servicios dentro de la misma población, cuando esto sea posible hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

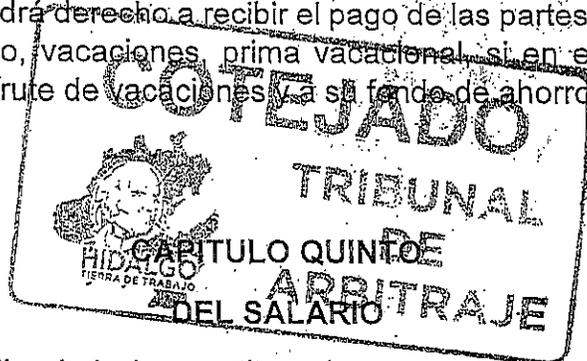
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción el titular podrá suspender los efectos del nombramiento, si con ello está de acuerdo el sindicato, cuando se tratara de alguna causa grave que establece los incisos a, c, e y h. el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento correspondiente pero si este no estuviere de acuerdo, se demandara ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje el cual proveerá de pleno en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal, resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el titular, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios caídos.

Decima Octava.- A la terminación de los efectos del nombramiento el trabajador de base sindicalizado tendrá derecho a recibir el pago de las partes proporcionales por concepto de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, si en estos últimos casos tuviera derecho al disfrute de vacaciones y a su fondo de ahorro, si tuviera derecho a tal prestación.



Decima Novena.- El salario lo constituye la remuneración que se le pagara al trabajador a cambio de los servicios personales y subordinados prestados. En atención a lo establecido en el presupuesto de egresos del H. Ayuntamiento, los salarios de los trabajadores de base sindicalizados serán uniformes para cada nivel dentro de su categoría y los mismos deberán constar en un tabulador vigente y aplicable en el H. Ayuntamiento, así como lo indica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción VII y en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Vigésima: Los trabajadores del H. Ayuntamiento recibirán el salario que le corresponda para cada una de las categorías debidamente especificadas y tabuladas en el catálogo de puestos el que no podrá variar por razones de sexo, edad, nacionalidad, ya que a trabajo igual corresponde retribución igual.

Vigésima Primera.- En ningún caso el salario de un trabajador de base sindicalizado podrá ser menor al mínimo general establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para la zona económica.

Vigésima Segunda.- El salario se pagara por catorcenas vencidas en días laborales, en el lugar en el que se presten normalmente los servicios y se hará

6
[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

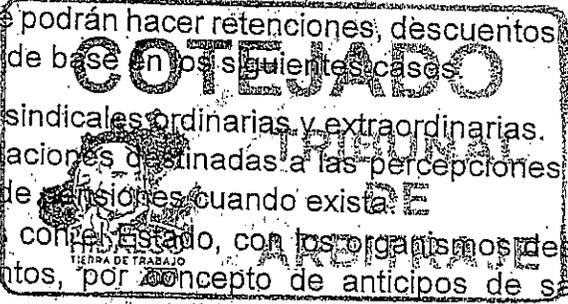
precisamente en moneda de curso legal o en cheque fácilmente cobrable o tarjeta bancaria (pago matico), en caso de que los días de pago coincidan con día que no sea laborable el salario se cubrirá anticipadamente.

Vigésima Tercera.- Los trabajadores que presten sus servicios fuera de las oficinas de pago, se les cubrirá su salario precisamente en horas de trabajo, para este efecto se comisionara al personal que sea necesario para la realización de esta actividad.

Vigésima Cuarta.- El salario se pagara directa e inmediatamente al trabajador y solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a su nombre a la persona que aquel designe mediante carta poder suscrita por el interesado y dos testigos.

Vigésima Quinta.- Se considerara como tiempo extraordinario al servicio del H. Ayuntamiento el que exceda o anteceda al de la jornada ordinaria. Para laborar tiempo extraordinario deberá existir la autorización dada por escrito por conducto del jefe inmediato al trabajador, caso contrario, no se pagará el tiempo extraordinario laborado fuera de dichas condiciones.

Vigésima Sexta.- Únicamente podrán hacer retenciones, descuentos y deducciones al salario de los trabajadores de base en los siguientes casos

- 
- a) Por el pago de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias.
 - b) Por concepto de aportaciones destinadas a las percepciones que otorga el instituto por concepto de pensiones cuando exista.
 - c) Por deudas contraídas con el estado, con los organismos descentralizados o con los Ayuntamientos, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con excesos, errores o perdidas debidamente comprobados.
 - d) Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro. Siempre que el trabajador hubiere manifestado, previamente de una manera expresa su conformidad.
 - e) De los descuentos por conceptos relativos a préstamos, con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores que no disminuyan las percepciones correspondientes al monto de los salarios mínimos vigentes.
 - f) De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.
 - g) Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes de fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren los incisos e, f, g y h.

CAPITULO SEXTO
JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA

Vigésima Séptima.- La jornada de trabajo es el lapso durante el cual el trabajador de base sindicalizado está al servicio de El Municipio para prestar sus servicios personales y subordinados.

Vigésima Octava.- Para los trabajadores de base sindicalizados, existirán las siguientes jornadas de trabajo:

- ✓ Para base administrativo será de 8:30 hrs a 16:30 hrs de lunes a viernes con una hora para tomar sus alimentos y una guardia mensual el día sábado de 8:30 hrs a 13:00 hrs.
- ✓ Para las bibliotecas de las comunidades serán: de lunes a viernes de 9:00 hrs a 12:00 hrs y de 15:00 hrs a 19:00 hrs; de lunes a viernes de 12:00 hrs a 19:00 hrs, y de lunes a viernes de 13:00 hrs a 20:00 hrs con una hora de comida para tomar sus alimentos y una guardia cada 6 semanas el día sábado de 8:00 hrs a 13:00 hrs.
- ✓ Para Dif Municipal Docente será de 8:00 hrs a 16:00 hrs de lunes a viernes con una hora para tomar sus alimentos.
- ✓ Para el personal de base de limpia y transporte rastro municipal y Dif Municipal el primer horario es de 7:00 hrs a 15:00 hrs con una hora para tomar sus alimentos de lunes a viernes y los días sábados de 7:00 hrs a 13:00 hrs.
Para el personal de base de limpia y transporte el segundo horario de 12:00 hrs a 20:00 hrs de lunes a viernes con una hora para tomar sus alimentos y el día sábado de 12:00 hrs a 18:00 hrs.
- ✓ Para el personal de base de limpia y transporte de 16:00 hrs a 23:00 hrs de lunes a sábado con una hora para tomar sus alimentos.

Vigésima Novena.- Por cada seis días del trabajo, los trabajadores de base sindicalizados al servicio del H. Ayuntamiento, disfrutaran de un día de descanso obligatorio a la semana que será gozado de preferencia los días domingos con goce de salario íntegro y en caso de trabajar los días domingo, se pagará una prima dominical que en ningún caso podrá ser inferior al 25% de su salario correspondiente por cuota diaria del art. 28 de la Ley de Trabajadores al servicio de los municipios del estado de Hidalgo.

Trigésima.- Los trabajadores que por naturaleza de sus actividades o por sus necesidades del servicio laboren los sábados y domingos o días festivos, disfrutaran entre el lunes y viernes de su descanso semanal en forma escalonada.

Trigésima Primera.- Los trabajadores al servicio del municipio, están obligados a registrar su asistencia en listas o tarjetas o relojes checadores según sea el caso, al inicio y conclusión de sus labores en caso de incumplimiento a esta obligación, se considerara que el trabajador incurrió en falta injustificada a sus labores.

Trigésima Segunda.- El control de asistencia de su hora de checada se sujetara a las siguientes reglas:

- 1.- Los trabajadores tendrán 10 minutos de tolerancia para registrar su entrada en listas o tarjetas o relojes checadores o en medio que proporcione "El Municipio" en la entrada, hasta un máximo de tres veces en un mes.
- 2.- El registro efectuado entre los once y veinte minutos posteriores a la hora de entrada, será considerado como retardo acumulable.
- 3.- Después de veinte minutos se considerado como inasistencia.
- 4.- Tres retardos en el mes serán considerados como una inasistencia, misma que será descontada del salario del trabajador.

Trigésima Tercera.- El trabajador que por enfermedad no concurra a sus labores, deberá justificar su representante sindical su inasistencia mediante la presentación de constancia médica o la incapacidad expedida por institución que preste servicios de salud pública destinada para ello.

CAPITULO SÉPTIMO
RIESGOS PROFESIONALES Y ENFERMEDADES NO
PROFESIONALES.

Trigésima Sexta:

Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se registrarán conforme a lo dispuesto en el artículo 100 de la Ley de los Trabajadores al servicio del gobierno estatal y municipal así como de los organismos Descentralizados para el Estado de Hidalgo.

CAPITULO SÉPTIMO
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS
TRABAJADORES.

Trigésima Séptima.- El trabajador de base sindicalizado al servicio de El Municipio, tiene los derechos que a continuación de enuncian:

1.- Recibir los emolumentos que les correspondan por el desempeño de sus actividades.

2.- Recibir puntualmente el salario que le corresponda por el desempeño de sus actividades, los pagos se efectuarán en el lugar que los trabajadores normalmente presten su servicio.

3.- El Municipio cubrirá el 100% de gastos en atención médica y farmacéutica de los trabajadores de base sindicalizados así como de sus dependientes económicos (esposa y/o concubina e hijos en caso de ser casado o vivir en concubinato, padres en caso de ser soltero) asimismo respecto a la atención quirúrgica y hospitalaria se otorgará una cobertura del 70%, analizando las particularidades del trabajador para poder brindar un apoyo adicional; de igual forma deberá existir congruencia entre el costo y la cirugía a realizar, aunado a que el lugar en que dicha cirugía se realice deberá contar con el visto bueno del Municipio.

4.- Recibir de El Municipio los elementos e instrumentos necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

5.- Recibir los beneficios de seguridad y de los servicios sociales según las disposiciones contenidas en la ley y en las presentes condiciones.

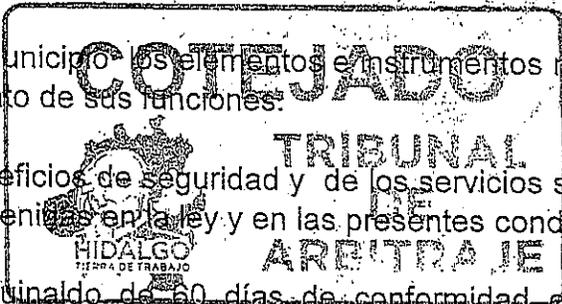
6.- Recibir un aguinaldo de 60 días de conformidad con las presentes condiciones.

7.- Recibir las prestaciones, estímulos y compensaciones conforme a lo dispuesto en las presentes condiciones y disposiciones legales relativas.

8.- En los casos de los vales de la canasta básica, estos deberán pagarse a más tardar el último día del mes que corresponda.

9.- Cada año, en el mes de noviembre, se hará una revisión al catálogo de puestos para los movimientos escalafonarios. Con treinta días de anticipación a la revisión, el Sindicato requerirá al Municipio si existen vacantes escalafonarias y los perfiles que se deban de cubrir, por lo que una vez que se cuente con dicha información, ambas partes harán el análisis según los estudios y aptitudes del trabajador para ocupar una plaza de mayor categoría y se hará el o los movimientos si es que hubiere.

10.- Gozar de los descansos y vacaciones que otorga la ley y condiciones generales de trabajo.



11.- Disfrutar de permisos y licencias con o sin goce de sueldo de conformidad con la ley y las presentes condiciones.

12.- Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores compañeros y subalternos.

13.- Cambiar de adscripción, por permuta debidamente autorizada por la solicitud del trabajador, siempre y cuando no se afecten las labores de El Municipio y las circunstancias lo permitan, por razones de salud o cuando esté en peligro su vida o la de sus familiares.

14.- Recibir en caso de que su puesto fuera suprimido otro equivalente a categoría y salario, y que sea factible y procedente al momento de que opere la causa o causas por las que fuere suprimido el puesto en el que se desempeña el trabajador.

15.- Ocupar al reintegrarse al servicio activo el puesto que ocupara al ausentarse por enfermedad, maternidad o licencia.

16.- Ser asistido y asesorado por el "Municipio" en los casos de accidentes con motivo de cumplir órdenes o indicaciones superiores legítimas o por realizar funciones propias de su categoría por necesidad del servicio.

17.- No ser cesado o despedido por causa injustificada.

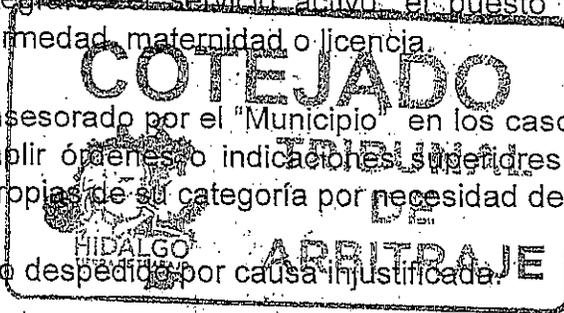
18.- Ser reinstalado en su empleo y percibir los salarios caídos si obtiene dictamen favorable de autoridad competente y que haya causado ejecutorio, y en caso de no ser reinstalado recibir la indemnización como lo marca la cláusula décima tercera de las presentes condiciones generales de trabajo.

19.- Obtener permiso para asistir a las asambleas y a los actos sindicales previo permiso dado por escrito del jefe inmediato.

20.- Obtener información de los documentos que obren en su expediente personal.

21.- Renunciar al empleo y recibir la prima de antigüedad en los casos previstos por la ley y en las presentes condiciones generales de trabajo.

22. Recibir el pago de las primas de antigüedad, vacacionales, dominicales en los términos de la ley y de las presentes condiciones, cuando sea el caso



22.- Las demás establecidas en la ley reglamentaria.

Trigésima Octava.- los trabajadores de base al servicio del municipio tienen las obligaciones siguientes:

I.- Acudir puntualmente a sus labores, realizar eficientemente el trabajo a su cargo bajo la dirección de los representantes de El Municipio, a quienes este subordinado.

II.- Registrar personalmente su asistencia conforme al control establecido y de conformidad a lo establecido. Dentro del **capítulo sexto "jornada de trabajo y control de asistencia."**

III.- Desempeñar personalmente sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar señalado, sujetándose a la dirección de sus superiores jerárquicos y las disposiciones respectivas.

IV.- Observar buenas costumbres durante el desempeño de su trabajo.

V.- Procurar en su relación de trabajo la armonía con sus superiores y compañeros de trabajo.

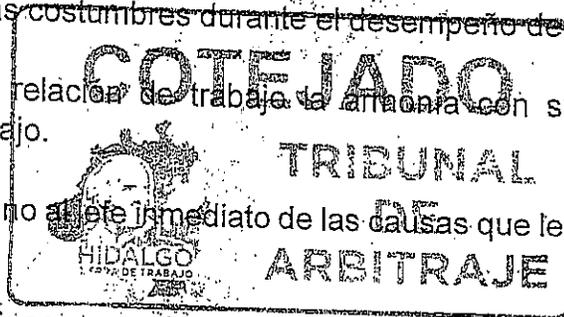
VI.- Dar aviso oportuno al jefe inmediato de las causas que le impidan cumplir con sus labores.

VII.- Evitar las acciones u omisiones que pongan en peligro la vida del trabajador y sus compañeros o la de los bienes propiedad del H. Ayuntamiento.

VIII.- Responder del manejo apropiado de documentos correspondientes a valores y efectivo que le sean confinados con motivo de su trabajo.

IX.- Conservar en buen estado los muebles, instrumentos y útiles que le sean proporcionados para el desempeño de sus labores, de tal manera que solo exista el desgaste propio derivado de su uso normal debiendo informar a su superior inmediato los desperfectos de los citados bienes tan pronto como adviertan.

X.- Resarcir los daños que ocasionen por su negligencia, descuido o maltrato a los muebles, maquinas, equipo y útiles de trabajo.



XI.- Cumplir con las condiciones que por razones de servicio se le encomienden con la intervención del sindicato en lugar distinto del que habitualmente trabaja.

XII.- Comunicar a sus superiores de cualquier irregularidad que observen en el servicio, así como dar aviso de los accidentes que sufran sus compañeros o ellos mismos con motivo de trabajo.

XIII.- En caso de renuncia o despido, entregar con toda anticipación los expedientes, oficios, fondos, documentos, valores o bienes cuya atención administrativa o guarda estén a su cuidado, de acuerdo a las disposiciones legales establecidas.

XIV.- Rubricar la lista de asistencia que le haya sido asignada.

XV.- Atender con prontitud, cortesía y amabilidad al público, así como dar atención, diligencia según en los asuntos que este requiera.

XVI.- Portar el uniforme que "El Municipio" les proporciona.

XVII.- Cumplir con su horario de trabajo aun siendo Domingo.

Trigésima Novena.- Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin el permiso correspondiente.

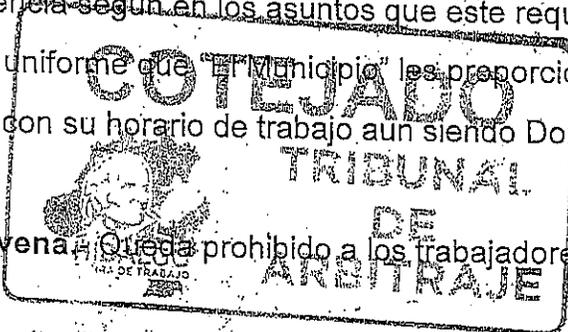
II.- Salir de su oficina, taller o área de trabajo en donde preste sus servicios en horas de trabajo, sin el permiso expreso dado por escrito del jefe inmediato de su adscripción.

III.- Portar armas de cualquier clase durante horas de trabajo, solo que formen parte del equipo de trabajo y sea inherente a sus funciones personales y subordinadas.

IV.- Aprovechar los servicios de personal subordinado para fines personales que no estén relacionados con el trabajo.

V.- Hacer anotaciones falsas, impropias en las listas o tarjetas o registro de asistencia asignada a otro trabajador o las suyas propias.

VI.- Hacer mal uso del servicio médico solicitando atención médica para persona que no sea beneficiario de dicho servicio, lo cual será penalizado con una sanción de cinco días de suspensión sin goce de sueldo.



12
[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

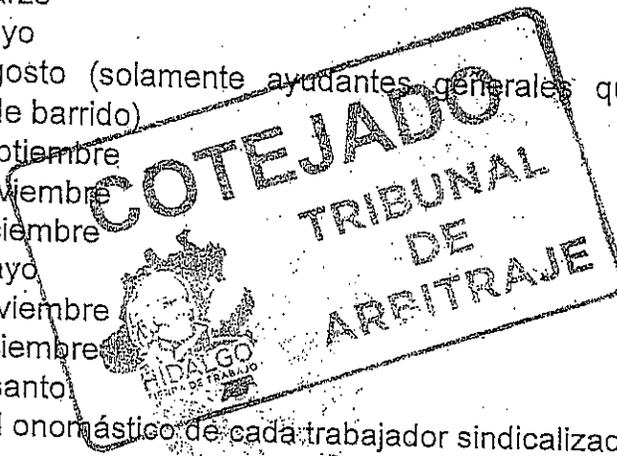
VII.- No portar el uniforme es una desobediencia, en caso que el trabajador reincida en tres ocasiones en no portar el uniforme, será acreedor a un acta administrativa seguida de suspensión por 5 días sin goce de salario.

VII.- Las demás que establezcan las leyes y disposiciones aplicables.

CAPITULO NOVENO PRESTACIONES

Cuadragésima.- serán días de descanso con goce de salario íntegro los que a continuación se señalan.

- 1° de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1° de mayo
- 8 de agosto (solamente ayudantes generales que desempeñen labores de barrido)
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 25 de diciembre
- ✓ 10 de mayo
- ✓ 02 de noviembre
- ✓ 12 de diciembre
- ✓ Viernes santo
- ✓ El día del onomástico de cada trabajador sindicalizado



Cuadragésima Primera.- Las trabajadoras disfrutaran de licencia por tres meses de descanso para el parto con goce de salario íntegro, este período lo disfrutaran de la siguiente manera:

Un mes antes y dos meses después de la fecha del alumbramiento.

Durante el período de lactancia tendrán derecho a dos periodos de descanso diario de 30 minutos cada uno, para amamantar a su hijo en un lugar higiénico, por un lapso de seis meses a partir de la incapacidad por maternidad.

Cuadragésima Segunda.- El H. Ayuntamiento concederá a sus trabajadores permisos con goce de sueldo para faltar a sus labores en los siguientes casos:

I.- Cuando fallezca un hijo, padres o esposa de algún trabajador se concederán cinco días hábiles en seguida de que esto ocurra lo que justificara posteriormente con el acta de defunción a través del sindicato.

II.- En caso de contraer matrimonio se concederá permiso por dos días hábiles contando a partir del día de la celebración, justificándose con la respectiva acta, dicho permiso solo podrá ser otorgado una vez a cada trabajador.

III.- En los casos de paternidad dos días hábiles inmediatos al hecho.

IV.- Por enfermedad los que señale en medico en la receta de incapacidad expedidas por el médico de la institución que lo valora.

V.- Licencia del secretario General sin menoscabo de sus derechos laborales; los días que se requieran para desempeñar actividades sindicales por el tiempo que dure su gestión; justificándolo con la toma de nota expedida por el tribunal.

Cuadragésima Tercera.- los trabajadores de base sindicalizados que tengan más de 6 meses consecutivos, disfrutaran de dos periodos anuales de 12 días hábiles de vacaciones, con el 30% de prima vacacional en cada periodo misma que será pagada antes de disfrutarlas. Las vacaciones no serán acumulables, el primer periodo comprende de Enero a Junio y el segundo periodo de Julio a Diciembre según necesidades del área.

Cuadragésima Cuarta.- Los trabajadores tienen derecho a percibir 60 días de aguinaldo al año, y serán pagados antes del 20 de diciembre de cada año.

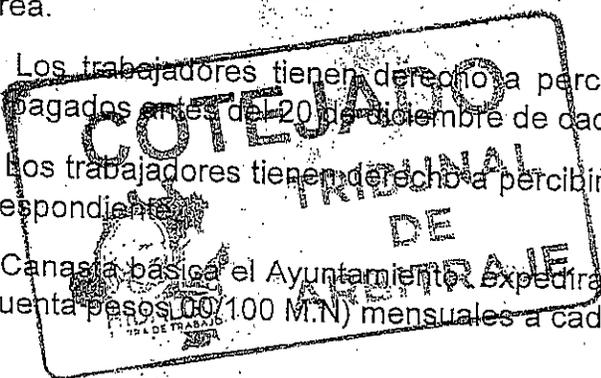
Cuadragésima Quinta.- Los trabajadores tienen derecho a percibir a fin de año el pago por quinquenio correspondiente.

Cuadragésima Sexta.- Canasta básica el Ayuntamiento expedirá la cantidad de \$350.00 (trescientos cincuenta pesos/100 M.N) mensuales a cada trabajador de base sindicalizado.

Cuadragésima Séptima.- El Municipio cubrirá el 100% de gastos en atención médica y farmacéutica de los trabajadores de base sindicalizados así como de sus dependientes económicos (esposa y/o concubina e hijos en caso de ser casado o vivir en concubinato, padres en caso de ser soltero) asimismo respecto a la atención quirúrgica y hospitalaria se otorgará una cobertura del 70%, analizando las particularidades del trabajador para poder brindar un apoyo adicional; de igual forma deberá existir congruencia entre el costo y la cirugía a realizar, aunado a que el lugar en que dicha cirugía se realice deberá contar con el visto bueno del Municipio..

Asimismo el Municipio cubrirá la indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales con fundamento en el artículo 32 fracción VI inciso (a) de la Ley de los Trabajadores al servicio de los gobiernos Estatal y Municipal del Estado de Hidalgo cuando se solicite la atención e indicara en que hospitales pueden recibir el servicio, así mismo el pago del 100% en lo inherente a gastos médicos en caso de accidente que requiera hospitalización.

Cuadragésima Octava.- Cuando un trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados por necesidad del servicio disfrutara de ellas



10
[Handwritten signatures and initials on the right margin]

gladyes m. taz@hotmail.com

dentro de los diez días siguientes a la fecha en que haya terminado la causa que le impidiere el disfrute a su descanso pero en ningún caso de los trabajadores que laboren en periodos vacacionales tendrán derecho a doble pago de salario.

Cuadragésima Novena.- Los trabajadores de base sindicalizados del H. ayuntamiento podrán disfrutar de permisos y licencias hasta por 6 meses con o sin goce de sueldo, y pudiéndose renovar a su terminación siendo requisitos indispensables para estos casos que el sindicato lo solicite y que el trabajador cuente con autorización dada por escrito del titular.

Quincuagésima.- Las licencias sin goce de sueldo se concederán en los siguientes casos:

- 1.- Para la atención de asuntos personales hasta un máximo de 90 días hábiles.
- 2.- Para el desempeño de cargos de elección popular, comisiones oficiales por el tiempo que estos duren.

Quincuagésima Primera.- Se otorgará permiso con goce de sueldo, previo acuerdo del titular otorgado por escrito para asistir a comisiones de trabajo, cursos de capacitación y reuniones organizadas por "El Municipio". Ayuntamiento y/o sindicato. Ya sea de carácter de ponente, asesor, representante o participante.

Quincuagésima Segunda.- Los permisos y licencias con goce de sueldo, así como las médicas y aquellas licencias y permisos sin goce de sueldo, no interrumpen la antigüedad de los trabajadores.

Quincuagésima Tercera.- Las licencias y permisos para la atención y asuntos sindicales en los casos previstos en los artículos anteriores, requerirán la previa autorización de las autoridades sindicales competentes de acuerdo al procedimiento que ellas mismas establezcan.

CAPITULO OCTAVO

DE LOS CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN, PERMUTAS Y TRASLADOS.

Quincuagésima Cuarta.- Se entiende por cambio de adscripción la remoción que hace el trabajador de base sindicalizado u oficina, unidad o centro distinto de aquel que presta sus servicios o que aparezca en su nombramiento si el trabajador acepta dicho cambio a un puesto de confianza y adquiere la plaza de base, conservara esta así como sus derechos adquiridos con motivo de la misma para recuperarlo en el momento en que dejara de desempeñar el puesto de confianza.

Quincuagésima Quinta.- Los cambios de adscripción podrán ser determinados por el titular o realizados con su autorización a petición del trabajador que se formule por escrito a través del sindicato.

Quincuagésima Sexta.- Los cambios de adscripción, facultada y autorizada por "El Municipio", se pueden realizar en los siguientes casos:

- a.- Por organización o necesidad del servicio.
- b.- Por desaparición del centro o necesidad de servicio
- c.- Por ascensos escalafonarios.
- d.- En los demás casos previstos en las disposiciones aplicables.

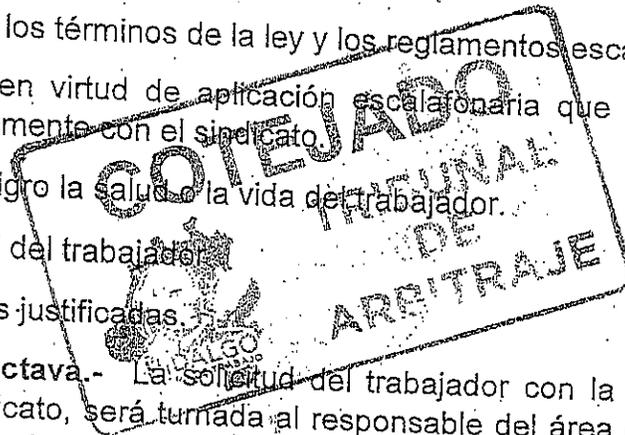
Quincuagésima Séptima.- Los cambios de adscripción solicitados por los trabajadores podrán ser:

- a.- Por permuta en los términos de la ley y los reglamentos escalafonarios.
- b.- Por ascensos en virtud de aplicación escalafonaria que haya promovido el trabajador conjuntamente con el sindicato.
- c.- Por estar en peligro la salud o la vida del trabajador.
- d.- Por enfermedad del trabajador.
- e.- Por otras causas justificadas.

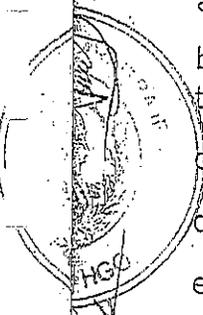
Quincuagésima Octava.- La solicitud del trabajador con la opinión de su jefe inmediato y el sindicato, será turnada al responsable del área donde pretende su cambio para su conformidad una vez obtenida la conformidad se requerirá la autorización dada por escrito por el titular en caso contrario se notificará al interesado por escrito, en un plazo no mayor de ocho días hábiles contados a partir de la fecha de la recepción de la solicitud el resultado de petición para el caso de que exista inconformidad por parte del trabajador podrá recurrir ante la autoridad competente para hacer valer sus derechos.

Quincuagésima Novena.- se entiende por permuta el cambio recíproco de plazas de igual categoría y salario entre los trabajadores de base sindicalizados en el ámbito de las dependencias del municipio sin que este acto implique lesión alguna de sus derechos adquiridos las permutas se sujetaran al procedimiento para los cambios de adscripción.

Sexagésima .- los trabajadores al servicio del h. ayuntamiento solamente podrán ser trasladados a otra plaza por las causas que enumera el artículo 33 de la ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y municipales cuando sea el trabajador el que lo solicite se hará a través del sindicato.



Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, a smaller one below it, and several others further down.



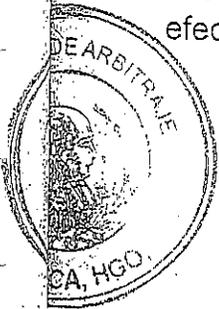
Si el traslado es por un periodo mayor de seis meses, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra previamente los gastos que origina el transporte de menaje de casa; así mismo tendrá derecho a que se le cubran los gastos de traslado de cónyuge o familiar que dependa económicamente de él, salvo que el trabajador haya solicitado el cambio.

TRANSITORIOS

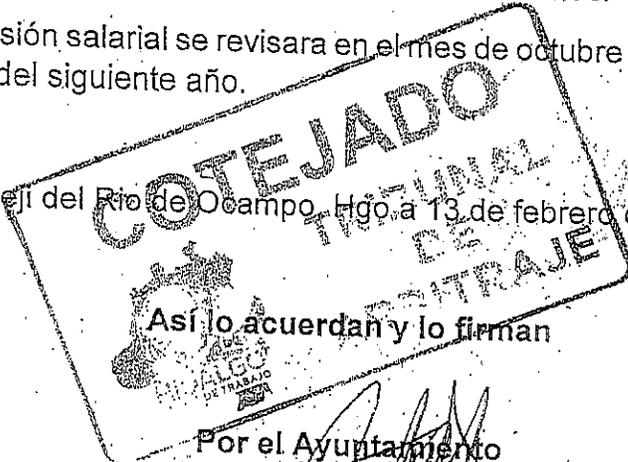
Primera.- Estas condiciones generales de trabajo surtirán sus efectos a partir de la fecha en que se firme y sea depositado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Segunda.- Las presentes condiciones generales de trabajo se celebran por tiempo indefinido y se revisaran de manera general cada dos años.

Tercera.- La revisión salarial se revisara en el mes de octubre de cada año surtiendo efecto en enero del siguiente año.



Tepeji del Rio de Ocampo, Hgo. a 13 de febrero del 2017.



Así lo acuerdan y lo firman

Por el Ayuntamiento

C. P. Moisés Ramírez Tapia

Presidente Municipal Constitucional

Por el Sindicato

C. Maritza Gutiérrez Jiménez
Secretaria General

C. Zenón Barreto Miranda
Secretario del Interior

C. Pedro Chavarria Hernández
Secretario del Exterior

C. Josefina Gutiérrez Rodríguez
Secretaria Tesorera

C. María Isabel Juárez Ramírez
Secretaria de Actas

C. Ma. Angélica Bravo Téllez
Comisión de Hacienda

C. Rita Calzadilla Monroy
Secretaria de Hacienda

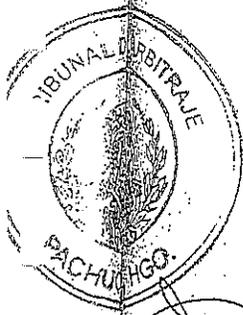
C. Eleuterio López Ramón
Vocal Comisión de Hacienda

C. Leticia Báez Romero
Comisión de Honor y Justicia

C. Ana María Tafoya Barrera
Secretaria de Honor y Justicia

C. Ma. Del Refugio Martínez Ramón
Vocal de Honor y Justicia

C. Luis Molina Pérez
Delegado Especial



LA C. LIC. ARACELI GONZÁLEZ GONZÁLEZ SECRETARIO DE ACUERDOS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO DE HIDALGO, CERTIFICA Y DA FE QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONSTANTES DE DIECINUEVE FOJAS ÚTILES COINCIDEN FIELMENTE CON LAS CONSTANCIAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE NÚMERO 006/2017 RELATIVO AL REGISTRO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE TEPEJI DEL RÍO DE OCAMPO HIDALGO EL CUAL SE TUVO A LA VISTA PARA EL COTEJO RESPECTIVO MISMO QUE RESULTÓ POSITIVO.- SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACION EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, A LOS DIECINUEVE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.- DOY FE

